

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

NAUROH NASHIFAH MAHMUDAH
B100160162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NAUROH NASHIFAH MAHMUDAH
B 100 160 162

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIK. 494

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

Oleh:

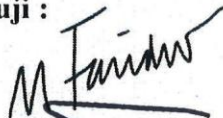
**NAUROH NASHIFAH MAHMUDAH
B 100160162**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji :

1. M. Farid Wajdi, MM., PhD

(Ketua Dewan Penguji)

()


2. Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Prof. DR. Muhammad Wahyuddin, M.Si

(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan



()

(Dr. H. Syamsudin, SE, M.M.)

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Mei 2020

Penulis



NAUROH NASHIFAH MAHMUDAH
B100160162

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini meneliti sebanyak 20 artikel literature yang berkaitan tentang pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Teknik yang digunakan adalah pengumpulan data dengan metode kepustakaan. Didapatkan hasil bahwa motivasi, kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja bisa berpengaruh bisa tidak berpengaruh tergantung pada kelayakan karyawan perusahaannya.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and work environment on employee productivity. This study examined as many as 20 literature articles relating to the effect of motivation, compensation and work environment on employee productivity. The technique used is data collection with the library method. The results show that motivation, compensation has a significant positive effect on work productivity. While the work environment can be influential or not influential depending on the loyalty of the company's employees.

Keywords: motivation, compensation, work environment, productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Maju dan mundurnya perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah unsur pertama keberhasilan suatu perusahaan. Secanggih apapun peralatan suatu perusahaan jika sumber daya manusianya tidak memiliki keahlian yang kompeten, tidak akan bisa mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah perusahaan. Dalam suatu perusahaan hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. (Fitrianti. Prasetyo, 2018). Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada Sumber daya

manusianya. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya (Rivai, 2009).

Setiap perusahaan pasti ingin produktif dalam pemanfaatan waktu. Karena waktu adalah hal yang sangat penting dalam berbagai hal. Produktivitas adalah ukuran perusahaan untuk mengetahui seberapa baik kualitas sumber daya yang dimiliki, serta pemanfaatan agar mendapatkan hasil yang optimal. produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan. Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015).

2. METODE

Pada dasarnya metode penelitian adalah suatu metode tertentu yang spesifik untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian. Metode dapat menjelaskan bagaimana penelitian tersebut dilakukan, bagaimana cara mencari data, dan bagaimana cara menguji hipotesisnya. Dalam rangka pelaksanaan pengumpulan data, harus menentukan sumber-sumber data, dan dari data tersebut dapat diteliti. Penelitian menggunakan penelitian kepustakaan jauh lebih luas dan tidak mempunyai batas waktu dan ruang tertentu. ciri khusus dari penelitian kepustakaan adalah; pertama jenis penelitian ini berhadapan langsung dengan data angka atau teks, bukan menggunakan cara saksi mata (eyewitness), langsung atau dengan survey lapangan, berupa kejadian, orang-orang yang bersangkutan atau benda-benda lain. Kedua data yang di gunakan bersifat siap pakai (readymade), yakni peneliti tidak pergi kemana-mana, peneliti hanya berhadapan langsung dengan sumber-sumber yang sudah tersedia di perpustakaan. Ketiga, data yang berada diperpustakaan biasanya adalah sumber data sekunder, berarti peneliti memperoleh data dari tangan kedua bukan dari tangan pertama yang tidak berada langsung dilapangan. Keempat, kondisi data yang ada diperpustakaan tidak dibagi atau dipengaruhi oleh waktu dan ruang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan pencarian yang dilakukan oleh peneliti dengan menelusuri literature-literatur berkaitan. Hasil yang didapatkan peneliti sebagai berikut.

3.1.1 Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Santoni dan Suana pada tahun 2018 pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien beta 0,466 dengan nilai Sig. t sebesar 0,000. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ artinya motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (Santoni dan Suana, 2018)

Berdasarkan hasil analisis data oleh Sukarta dan Dewi pada tahun 2020 motivasi yang memiliki efek positif pada produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 dengan koefisien regresi 0,273 nilai positif. nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sukarta and Dewi, 2020)

Pada penelitian Putra tahun 2018, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yaitu terlihat dari nilai t hitung $(9,076) > t \text{ tabel } (1,67203)$ sehingga dengan demikian, Berdasarkan Uji-t diperoleh variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.(Putra,2018).

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian Salju dan Lukman tahun 2018 terbukti bahwa analisis regresi menunjukkan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,234 dan nilai signifikan 0,60 nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.(Salju dan Lukman, 2018).

Berdasarkan hasil analisis data oleh Tanod dkk 2019 Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,558, Hasil uji t untuk variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan hasil nilai sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di LSM Manengkel Solidaritas Manado diterima/terbukti.(Tanod dkk, 2019).

Hasil penelitian Mahfud tahun 2018 menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja cleaning service di RSU

Aisiyah Ponorogo, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. $t_{hitung} (2,363) > t_{tabel} (1,69588)$. Dengan demikian pemberian motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja cleaning servicedi RSUD Aisiyah Ponorogo (Mahfud, 2018).

Dari hasil penelitian Sunarsi tahun 2018 menunjukkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $6,188 > 2,0017$ dapat diartikan adanya pengaruh positif Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. (Sunarsi, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian Yuliannisa tahun 2018 Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,017 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,549. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($2,549 > 2,048$) dan besarnya nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf signifikan ($0,017 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. (Yuliannisa, 2018).

Hasil penelitian Simanjutak tahun 2017 hasil penelitian t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 8.568 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja. (Simanjutak, 2017).

Berdasarkan hasil dari penelitian Agustini dan dewi tahun 2018 analisis data diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil ($\text{Sig. } t, 0,001 \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa motivasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. (Agustini dan dewi 2018)

Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Jika semakin baik Motivasi yang diberikan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat.

3.1.2 Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Santoni dan Suana, 2018 pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,347. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ Hasil ini mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. (Santoni dan Suana, 2018)

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan oleh Sukarta dan Dewi 2020 kompensasi memiliki efek positif pada produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 dengan koefisien regresi 0,477 nilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Sukarta dan Dewi, 2020).

Pada hasil penelitian Handaru dkk tahun 2019, Variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar 5,628. Dan nilai t tabel sebesar 1,9794 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Kemudian nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,000, maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Handaru dkk, 2019).

Berdasarkan penelitian Mahfud tahun 2018 Secara parsial, pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja cleaning servicedi RSUD Aisyah Ponorogo, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,337 > 1,69588$) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian Secara simultan pemberian kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja cleaning servicedi RSUD Aisyah Ponorogo. (Mahfud, 2018).

Penelitian Indriasari tahun 2018 menunjukkan tingkat signifikan t sebesar 0,003, sedangkan untuk nilai dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebesar 1,677. Maka $(1,741) > (1,677)$. Hal ini berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,003 < 0,050$) artinya bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. (Indriasari, 2018).

Berdasarkan penelitian Tidaar dkk tahun 2017 menyatakan Nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.411 dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. (Tilaar dkk, 2017)

Berdasarkan penelitian Yuliannisa tahun 2018 nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($7,008 > 2,048$) dan besarnya nilai signifikan yang lebih rendah dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. (Yuliannisa, 2018)

Hasil penelitian Simanjutak tahun 2017 hasil nilai t hitung harga sebesar 2.396 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. (Simanjutak, 2017).

Berdasarkan hasil dari penelitian Agustini dan dewi tahun 2018 analisis data diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t , $0,004 \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. (Agustini dan dewi 2018).

Berdasarkan penelitian dari wardani dan prasetio tahun 2018 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil nilai signifikansi yang didapat artinya kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dengan nilai signifikansi 0,000 H_1 diterima. (Wardani dan Prasetio, 2018)

Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

3.1.3 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Kumbadewi, Suwendra dan Susila tahun 2016 mendapatkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil 0,631 dengan nilai p -value $0,000 < \alpha 0,05$, maka hal ini berarti ada hubungan pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (Kumbadewi, Suwendra dan Susila, 2016).

Pada hasil penelitian wahyuningsih tahun 2018 mendapatkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t hitung sebesar 7,210. Dengan $\alpha = 5\%$, t tabel (5% ; 48) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,676. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t

hitung $(7,210) > t \text{ tabel } (1,676)$, maka artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. (Wahyuningsih, 2018).

Hasil perhitungan Sinaga tahun 2016 regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $9,449 > 0,276$. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Dari analisis diatas dapat disimpulkan (Sinaga, 2016).

Berdasarkan penelitian Tanod dkk tahun 2019 Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,483 dengan hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan hasil nilai sebesar 0,001, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Kesimpulan ini menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. (Tanod dkk, 2019).

Handayani dan Saragih tahun 2019 melakukan penelitian dengan Pengumpulan data, dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebar koesioner kepada 68 karyawan Telkom Corporate University Center (TCUC). Hasil uji regresi menunjukan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan nilai R koefisien determinasi sebesar 0,370. Hal ni berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas .karyawan. (Handayani dan Saragih, 2019)

Pada penelitian Saputra dan tilaar tahun 2017, menunjukan bahwa nilai f hitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 3,636. Sementara itu nilai f tabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,370. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $f_{hitung} = 3,636$ dari $f_{tabel} = 3,370$. Secara simultan lingkungan kerja dan sop (standar operasional prosedur) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Fujifilm Indonesia (Departemen Warehouse), karena $f_{hitung} (3,636) > f_{tabel} (3,370)$ serta nilai signifikanya di bawah 0,05. (Saputra dan tilaar, 2017).

Pada penelitian Noviyani dan Guspul tahun 2019 hasil uji t diaman t hitung sebesar 2,539 dan tingkat signifikan 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka semakin

besar lingkungan kerja yang baik diberikan maka akan semakin besar produktivitas tercapai.(Noviyani dan Guspul, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian Inayah tahun 2018 mendapatkan hasil uji t untuk pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Mattoangin Makassar menghasilkan nilai t-hitung 2,128 lebih besar dari nilai t tabel 1,66 dengan nilai signifikannya 0,037 atau lebih kecil dari level of signifikan (α) 0,05. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia.(Inayah, 2018).

Menurut penelitian Tumiwa dkk tahun 2017 didapatkan nilai signifikan Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 4,712 sedangkan ttabel sebesar 1.995, yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Nilai $\beta = 0,473$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Bank SulutGo.(Tumiwa dkk, 2017).

Pada penelitian kurniasari tahun 2018 variabel Kondisi Lingkungan Kerja bernilai positif 0,068 yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh berbanding lurus terhadap produktivitas, artinya jika terjadi peningkatan variabel kondisi lingkungan kerja maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Variabel kondisi lingkungan kerja karyawan memiliki nilai t hitung 1,141 pada signifikan t sebesar 0,258 yang menghasilkan keputusan terhadap H_o ditolak, karena nilai signifikan t ($<0,05$) maka variabel kondisi lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.(Kurniasari, 2018)

Pada penelitian Oktavia dan Sulaiman tahun 2018, Variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,202 lebih besar dari 0,05. Atau t hitung sebesar -1,296 $< t$ table (2,024), berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan. (Oktavia dan Sulaiman, 2018).

Dari beberapa penelitian di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun lingkungan kerja juga berpotensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang ditandai dengan sebuah tindakan (Tahira, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian (Santoni dan Suana, 2018), (Sukarta dan Dewi, 2020), (Putra, 2018), (Salju dan Lukman, 2018), (Tanod dkk, 2019), (Mahfud, 2018), (Sunarsi, 2018), (Yuliannisa, 2018), (Simanjutak, 2017) dan (Agustini dan dewi 2018) diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Trihudyatmanto (2012) motivasi berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya Komaruddin (1994:112) yang menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah”.

Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu, dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka, perusahaan yang ingin produktivitasnya meningkat harus memperhatikan pemberian motivasi terhadap karyawannya. Jika perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawannya, karyawan akan tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak ada dorongan yang memacu agar memberikan kinerja yang maksimal.

3.2.2 Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Menurut Dessler yang dikutip oleh Tulenan (2015) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Setiap jasa atau usaha yang diberikan oleh karyawan akan dibalas dalam bentuk penghargaan atau hadiah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian (Santoni dan Suana, 2018), (Sukarta dan Dewi, 2020), (Handaru dkk, 2019), (Mahfud, 2018), (Indriasari, 2018), (Tilaar dkk, 2017),

(Yuliannisa, 2018), (Simanjutak, 2017), (Agustini dan dewi 2018) dan (Wardani dan Prasetyo, 2018) diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung Sumampouw (2013) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa Kompensasi dan Produktifitas kerja karyawan berpengaruh secara nyata, dimana Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktifitas kerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima tujuan.

kompensasi merupakan salah faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2014:154) yaitu pemberian kompensasi yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Niti Semito (1996) bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan sangatlah besar, karena loyalitas dan semangat kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh kompensasi. dari teori tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil kajian empirik yang dilakukan oleh Nurhayati (2007) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan hasil Harapan. Hal ini juga selaras dengan teori faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pendidikan, motivasi, kompensasi yang baik, etos kerja, keterampilan, lingkungan kerjadan iklim kerja, disiplin kerja yang keras, sarana dan teknologi yang baik, manajemen yang baik serta kesempatan untuk berprestasi (Anoraga, 2007).

Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu, dapat peneliti simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka, perusahaan yang ingin produktivitasnya meningkat harus memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Perusahaan harus memberi kompensasi berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan, agar karyawan merasa dihargai dan mendapatkan balasan yang seimbang dengan apa yang telah ia kerjakan untuk perusahaan.

3.2.3 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

Pengertian Lingkungan Kerja Mufti (2016) menjelaskan lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajiban serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno dalam Susetyorini (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan Darmayanti (2017).

Wursanto (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan sosial sebagaimana diuraikan bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian (Kumbadewi, Suwendra dan Susila, 2016), (Wahyuningsih, 2018), (Sinaga, 2016), (Tanod dkk, 2019), (Handayani dan Saragih, 2019), (Saputra dan tilaar, 2017), (Noviyani dan Guspul, 2019), (Inayah, 2018), (Tumiwa dkk, 2017), (Kurniasari, 2018), (Oktavia dan Sulaiman, 2018) di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini selaras dengan pernyataan Wulan Retno Apriani (2011) bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Purwaningsih (2012) juga menyatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja untuk karyawan.

Sedangkan hasil penelitian (Oktavia dan Sulaiman, 2018) secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan pernyataan Wulan Retno Apriani (2011) bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Purwaningsih (2012) juga menyatakan bahwa ada

pengaruh secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja untuk karyawan.

Dari hasil penelitian (Oktavia dan Sulaiman, 2018) menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Kediri, dimana BPBD belum memiliki kantor sendiri tetapi masih satu atap dengan UPTD Laboratorium Dinas Kesehatan, Sebagai pegawai BPBD beserta sarana dan prasarananya bertempat di Dinas Sosial yang bersebelahan dengan kantor BPBD. Mereka tetap dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena mereka memahami bahwa tugas tersebut sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu, dapat peneliti simpulkan bahwa lingkungan kerja bisa berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, bisa juga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun jika lingkungan kerja nyaman, bersih dan damai maka karyawan akan merasa nyaman. Perasaan nyaman ini berkemungkinan akan menambah produktivitas karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari analisis berbagai penelitian dan kajian teori yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran dari peneliti yang dapat diberikan sebagai berikut: Perusahaan harus selalu memotivasi karyawannya agar mempunyai semangat dalam bekerja agar tercapainya produktivitas yang tinggi. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak serta adil kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai sehingga karyawan akan bersemangat dalam berkerja maka tercapai

produktivitas yang tinggi. Perusahaan baiknya selalu memperhatikan kenyamanan karyawannya dengan menyuguhkan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan rapi agar tercapainya produktivitas yang tinggi. Agar Peneliti selanjutnya lebih menggunakan sumber yang banyak. Peneliti selanjutnya agar mempersiapkan penelitian dari jauh-jauh hari. Dan mempersiapkan diri dengan berbagai kemungkinan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, zuchri. N.d. “pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.” *Jurnal manajemen*, no. 03: 11.
- Ardianti, febry erfin, nurul qomariah, and yohanes gunawan wibowo. 2018. “pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada pt. Sumber alam santoso pratama karangsari banyuwangi).” *Jurnal sains manajemen dan bisnis indonesia* 8 (1). <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>.
- Arif, sholihin, dheasey amboningtyas, leonardo budi hasiholan, and azis fathoni. N.d. “pengaruh kompensasi dan team work terhadap produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada cv. Mawar semarang,” 8.
- Darmayanti, yayan. 2017. “pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong sukacinta (pug set) pt. Kereta api indonesia (persero) kabupaten lahat.” *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (jpeb)* 5 (1): 63–72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.5>.
- Abdussamad, zuchri. N.d. “pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.” *Jurnal manajemen*, no. 03: 11.
- Gardjito, aldo herlambang, mohammad al musadieq, and gunawan eko nurtjahjono. N.d. “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,” 8.
- Irbayuni, sulastri. 2012. “pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada pt. Surya sumber daya energi surabaya” 6 (1): 12.
- Jumantoro, reigion, umi farida, and adi santoso. 2019. “pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia koperasi serba usaha anak mandiri ponorogo” 3 (1): 13.
- Kumbadewi, luh sri, and i wayan suwendra. 2016. “pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan” 4: 11.
- Laksmiari, ni putu pradita. 2019. “pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit.” *Jurnal pendidikan ekonomi undiksha* 11 (1): 54. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>.
- Manik, sudarmin. N.d. “faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank,” 16.

- Sembiring, hendri. 2020. "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan," no. 1: 14.
- Setiawan, rony ika. 2016. "pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang" 1 (1): 13.
- Sukarta, gek indah pujastuti, and aa sagung kartika dewi. 2020. "pengaruh kerja kompensasi, motivasi dan disiplin di," 7.
- Sunarsi, denok. 2018. "pengaruh motivasi dan diskusi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Nadi suwarna bumi." *Jurnal semarak* 1 (1). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>.
- Sutrisno, edy. 2009. "sumber daya manusia." Prenadamedia group.
- hakim, abdul. 2014. "dinamika manajemen sumber daya manusia dalam organisasi" ef press digimedia.
- Masram, mu'ah. 2015. "manajemen sumber daya manusia." Zifatama publisher.
- Yuliannisa, septeria noor. N.d. "pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja di pt inter pan pasifik futures banjarmasin".